

Facet5

Personlighetsprofil Sample Profile

Datum	29/05/2023
Företag	Facet5 Testing
Projekt	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM






reserverad tillmötesgående kreativ kritisk
skeptisk vaksam tolerant återhållsam
demokratisk självständigt-tänkande
flexibel pragmatisk optimistisk



Vi är alla unika. Vi må vara lika varandra på flera sätt, men på många sätt är vi olika. Dessa likheter och skillnader i vad som motiverar oss, våra beteenden och våra inställningar till omvärlden är vad som gör oss till oss själva. Sättet vi interagerar och beter oss gentemot andra beror på hur vi är uppbyggda. Först när vi förstår oss själva och andra kan vi verkligen utvecklas och bli än mer effektiva. Facet5 hjälper dig att nå den självmedvetenheten som kommer främja din personliga utveckling.

Vår utveckling och byggandet av effektiva teamrelationer börjar med Facet5 Foundation Report. Facet5 bygger på modern personlighetspsykologisk teori för att resultaten ska vara pålitliga. Facet5 Foundation Report kännetecknas av fem primära strukturer hos personligheten och var och en besitter ett antal underfaktorer. Vi har alla olika nivåer av dessa strukturer och det är baserat på dessa nivåer som vi kan framställa en helhetsbild. Det finns inga rätt eller fel och inget bra eller dåligt. Det här är inte ett prov som du kan få godkänt eller underkänt i. Detta är snarare en profil eller skala.

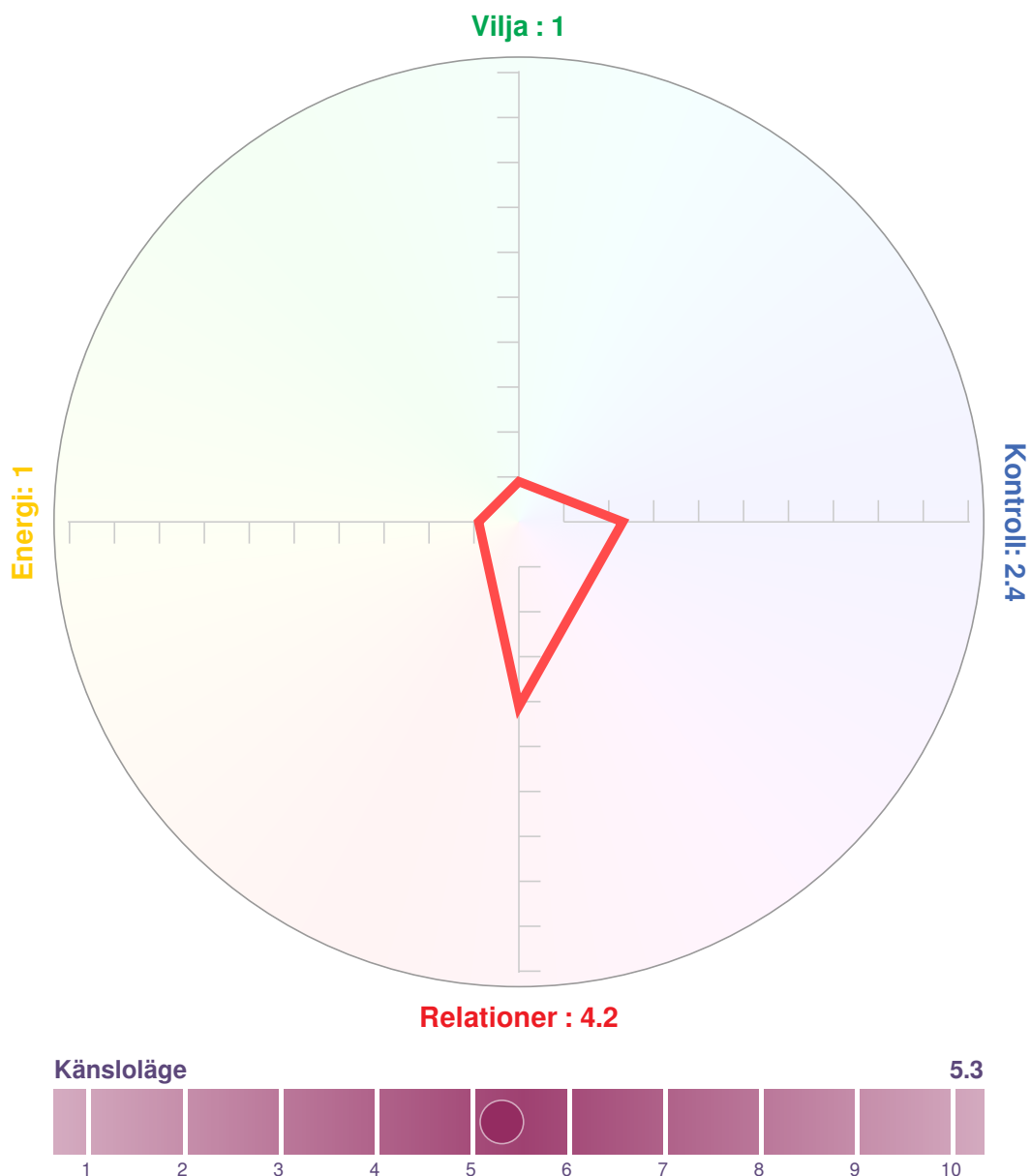
De faktorer som mäts av Facet5 är:

	Vilja	Beslutsamhet Konfrontation Självständighet	Inre drivkraft att genomföra egna idéer. Drivkraft att konfrontera problem när de uppstår. Tendens att kunna ta egna beslut och genomföra dem.
	Energi	Vitalitet Social förmåga Anpassningsförmåga	Tydlig entusiasm och utåtriktad energi. Intresserad av, och trivs tillsammans med andra. Involverar andra i tankar och lösningar.
	Relationer	Osjälviskhet Stöd Tillit	Sätter andras intressen före egna. Försöker alltid vara förstående. Litar på, och tar människor som de är.
	Kontroll	Disciplin Ansvar	Organiserad och strukturerad på det personliga planet. Villighet att ta ett personligt ansvar.
	Känsloläge	Anspänning Oro	En allmän känsla av anspänning eller stress. Försiktig och sällan alltför optimistisk.

Resultat: dina resultat på varje faktor kan variera mellan 1 till 10. Genomsnittet ligger på 5,5 och 68% av befolkningen hamnar mellan 3,5 till 7,5. När vi beräknar ditt resultat jämför vi dig med en normeringsgrupp. Normeringen du jämfördes med redovisas längst ner på din profilsida.

Din rapport inkluderar: Word Cloud: denna finns på förstasidan och är en summering av huvuddelarna av din rapport. Mer signifikanta delar är i större text. Overall Profile: Här visas din Facet5-profil överskådligt i faktorer. Factor Profile: Här visas huvudprofilen och underfaktorsresultaten Family Portrait: Det här är en sammanfattning av din profil under fem nyckelrubriker.

Den här profilen visar dina resultat på Facet5-faktorerna. Varje resultat kan variera mellan 1 till 10 och genomsnittet är 5,5. Det som är viktigt är hur mycket ditt resultat varierar från genomsnittet, inte hur högt eller lågt det är. Resultat som är över 7,5 eller under 3,5 klassas som extremvärden. Resultaten relaterar till en specifik normeringsgrupp och är normalfördelade. Resultaten som du får kan jämföras med andra inom normgruppen.



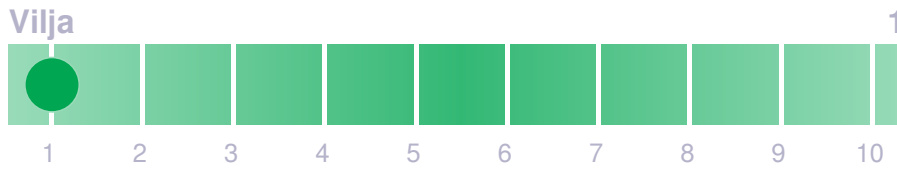
Använda normer: Global 2022

Sample includes 260220 people from a variety of countries. 58% were male and 42% were female. Questionnaire languages were mixed. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Låga värden

Höga värden

- Styrkor**
 Anpassningsbar
 Tillmötesgående
 Trevlig
 Flexibel
- Risker**
 Osäker
 Undergiven
 Obeslutsam
 Undvikande



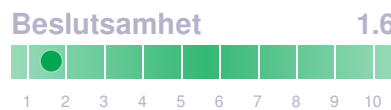
Du tycks vara flexibel i dina åsikter, undviker varje form av diskussion och litar i stor utsträckning på andras råd och stöd. Du kan uppleva att du blir förbisedd av mer domineranta personer och att dina förslag blir åsidosatta. Du kan uppfattas som alltför accepterande och anspråkslös.

- Styrkor**
 Beslutsam
 Självsäker
 Bestämd
 Självständig
- Risker**
 Dominerande
 Envis
 Argumentativ
 Påstridig

Låga värden

Höga värden

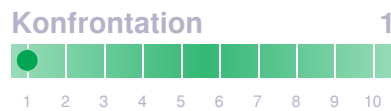
- Styrka**
 beslutar efter noggrann värdering av all data
 lyssnar och ändrar åsikt relativt lätt
 medgörlig - villig att anpassa sig
- Kan uppfattas som**
 ovillig att ta snabba beslut
 lättpåverkad av alternativa argument
 alltför villig att anpassa sig till andra



Du ... är väldigt flexibel och villig att lyssna på andras åsikter.
 Kan upplevas som ... obeslutsam och för snabb till att hålla med andra vid konfrontation.

- Styrka**
 snabb med att tala om för andra vad de ska göra
 håller fast vid sina ståndpunkter
 villig att ta ansvar för uppgifter
- Kan uppfattas som**
 dominant och påträngande
 ovillig att lyssna på andra
 snabb med att tala om för andra vad de ska göra

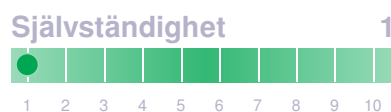
- Styrka**
 villig att anpassa sig till andras åsikter
 försöker att förbli lugn och behärskad
 kastar inte in sig i argumentationer
- Kan uppfattas som**
 ovillig att ta upp svårigheter
 alltför snabb med att ge efter i diskussioner
 undviker problem och hoppas att det löser sig av sig själv



Du ... är tålmodig och tolerant. Du lyssnar på andra och undviker dispyter.
 Kan upplevas som ... att du ignorerar dina egna intressen för att undvika dispyter. Ger med dig för enkelt.

- Styrka**
 klarar att stå på sig när de blir utmanade
 effektiv i diskussion ansikte mot ansikte
 snabb med att reagera och att konfrontera problem
- Kan uppfattas som**
 diskussionslysten
 överdrivet aggressiv och krävande
 reagerar alltför fort och har problem med att hålla igen

- Styrka**
 villig att konsultera andra och be dem om råd
 fungerar bäst i team och accepterar anvisningar
 flexibel och anpassningsvillig



Du ... är demokratisk och förstående. Du involverar andra och frågar efter deras åsikter.
 Kan upplevas som ... för beroende av gruppens godkännande och stöd.

- Styrka**
 klarar att arbeta självständigt
 går sin egen väg även när man möter motstånd
 styrs av stark övertygelse
- Kan uppfattas som**
 isolerad och lite flexibel
 ovillig att ge vika och anpassa sig
 deltar bara i team i rollen som ledare

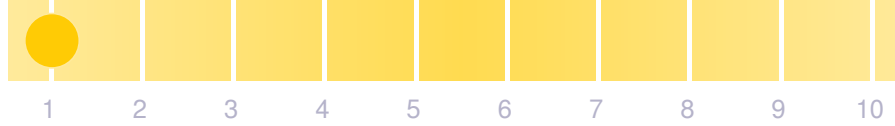
Låga värden

Höga värden

Styrkor
 Observant
 Förtrolig
 Reserverad
 Behärskad

Risker
 Avståndstagande
 Likgiltig
 Otillgänglig
 Osocial

Energi



Du tycks vara ganska reserverad och privat. Du håller dig för dig själv och arbetar bäst på egen hand utan andras inblandning. Du involverar inte andra i ditt arbete och kan vara svår att komma nära inpå.

Styrkor
 Energisk
 Entusiastisk
 Sällskaplig
 Vänlig

Risker
 Lätt distraherad
 Störande
 Läger sig i
 Söker uppmärksamhet

Låga värden

Höga värden

Styrka

blir inte upphetsad i onödan
 kan vara tillbakadragen
 är reserverad och litat på sig själv

Kan uppfattas som

reserverad och distanserad
 visar ingen entusiasm inför nya idéer
 kylig

Vitalitet



Du ... har en försiktig, lugn stil och föredrar att reflektera innan du svarar.
 Kan upplevas som ... att du saknar entusiasm till nya uppdrag. Du kan verka distanserad.

Styrka

entusiastisk inför nya idéer
 villig att sätta igång saker
 lätt att få engagerad

Kan uppfattas som

exhibitionistisk
 lättsinnig
 impulsiv

Styrka

kan skapa långvariga relationer
 behöver inte andra för att kunna arbeta
 kan skilja på arbete och privatliv

Kan uppfattas som

vill helst inte blanda sig med andra
 inte deltagande
 får andra att känna sig ovälkomna

Social förmåga



Du ... trivs med att arbeta ensam och behöver inte konstant kontakt.
 Kan upplevas som ... distanserad, osocial och svår att lära känna.

Styrka

får andra att känna sig involverade
 villig att vara del av en familj
 får lätt kontakt och nya vänner

Kan uppfattas som

för beroende av att ha folk omkring sig
 snabb med att ingripa
 socialt påträngande

Styrka

utvecklar idéer självständigt
 tänker sig noga för innan man uttalar sig
 är kapabel att hålla sig till egna arbetsområden

Kan uppfattas som

ovillig att delge andra sina idéer
 behöver tid på sig för att acceptera nya idéer
 alltför specialiserad

Anpassningsförmåga



Du ... fokuserar på ditt eget arbete och utvecklar idéer självständigt innan du presenterar dem.
 Kan upplevas som ... väldigt specialiserad vilket ger andra lite utrymme att bidra. Har svårt för förändring.

Styrka

diskuterar öppet före handling
 anpassar sig till ändrade förutsättningar
 involverar andra i en beslutsprocess

Kan uppfattas som

har svårt för att ta egna beslut
 alltför snabb med att ändra åsikt
 saknar en djupare förståelse

Låga värden

Höga värden

- Styrkor**
 Pragmatisk
 Skarpsinnig
 Kommersiell
 Skeptisk
- Risker**
 Självcentrerad
 Cynisk
 Envis
 Dömmande

Relationer



Du är försiktig och varsam i umgänget med andra. Du har svårt för att lita på andra och förväntar dig ofta det värsta. De som känner dig anser däremot att du är stöttande och villig att hjälpa till när det behövs.

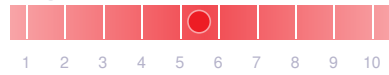
- Styrkor**
 Omtänksam
 Hjälpsam
 Öppen
 Tillitsfull
- Risker**
 Naiv
 Okritisk
 Lättledd
 Godtrogen

Låga värden

Höga värden

- Styrka**
 kan upptäcka nya möjligheter
 värnar om egna intressen
 kan fokusera på omedelbara fördelar
- Kan uppfattas som**
 ovillig att hjälpa
 manipulativ
 tänker mest på sig själv

Osjälviskhet



Du ... tänker affärsmässigt men får folk på din sida.
 Kan upplevas som ... att du har svårt att hålla ihop dig, när du möter extrema åsikter.

- Styrka**
 ivrig att försöka hjälpa andra
 låter andras behov komma i första hand
 utnyttjar inte andra
- Kan uppfattas som**
 idealistisk
 naiv
 blind för kommersiella fördelar

- Styrka**
 sund cynism
 kan vara hård om det krävs
 har förmåga att se igenom smicker
- Kan uppfattas som**
 osympatisk
 hård i sin bedömning av andra
 kritisk och ovillig att förlåta

Stöd



Du ... är stödjande och hjälpsam till dem som du tror förtjänar det.
 Kan upplevas som ... krävande, kritisk mot andra och oförlåtande. Partisk till människor som är som du.

- Styrka**
 ser alltid efter det bästa hos andra
 stödjande när problem uppstår
 villig att ge andra en andra chans
- Kan uppfattas som**
 alltför okritisk
 för förlåtande
 alltför mild mot andra

- Styrka**
 känner igen folk som utnyttjar andra
 utnyttjar sällan andra
 skyddar organisationen i affärsavtal
- Kan uppfattas som**
 misstänksam
 cynisk
 en som misstror andra

Tillit



Du ... ifrågasätter människors motiv i syfte av att uppnå bästa möjliga resultat.
 Kan upplevas som ... misstänksam, hård och cynisk. Har svårt för konceptet 'oskyldig till motsatsen bevisats'.

- Styrka**
 tror på folk
 arbetar mot det bästa för alla
 villig att lita på andra
- Kan uppfattas som**
 naiv och lättlurad
 idealistisk
 litar alltför mycket på andra

Låga värden

Höga värden

Styrkor
Kreativ
Ohämmad
Fritänkande
Nytänkande

Risker
Lättsinnig
Opålitlig
Ofokuserad
Oplanerat

Kontroll



Du föredrar att ta dig an saker på ett avslappnat sätt utan för många förutfattade meningar om vad som borde göras. Du har en positiv inställning till livet under förutsättning att du får tillräckligt stor frihet att vara dig själv. Det som kan frustrera dig mest är begränsningar och regler.

Styrkor
Planerad
Pålitlig
Samvetsgrann
Ansvarsfull

Risker
Auktoritär
Repressiv
Intolerant
Kompromisslös

Låga värden

Höga värden

Styrka
griper snabbt tag i nya uppgifter
flexibel i sitt arbetssätt
fri i tanken

Kan uppfattas som
blir lätt uttråkad
odisciplinerad
oorganiserad

Disciplin



Du ... anpassar dig lätt till olika krav och är flexibel i arbetet.

Kan upplevas som ... avslappnad i ditt sätt och likgiltig till detaljer. Utmanar alltid status quo.

Styrka
jämn och stabil i arbetet
fullför alltid sin uppgift
planerar och är välorganiserad

Kan uppfattas som
noggrann och följer procedurer till punkt och pricka
stabil men föga spännande
svårt att anpassa sig till förändringar

Styrka
anpassar sig fort till olika situationer
är flexibel när det gäller att tolka riktlinjer
utmanar status quo

Kan uppfattas som
oansvarig
oberäknelig
upprorisk

Ansvar



Du ... är fritänkande och icke dömande. Du anpassar dig snabbt till förändringar.

Kan upplevas som ... lättvindig, oansvarig och trotsig.

Styrka
stark ansvars känsla
uppför sig strikt och korrekt
strävar alltid efter en hög standard

Kan uppfattas som
oflexibla åsikter
auktoritär
konventionell

Låga värden

Höga värden

- Styrkor**
 Optimistisk
 Konsekvent
 Stabil
 Självsäker
- Risker**
 Självbelåten
 Nonchalant
 Oberörd
 Okänslig

Känsloläge



Du är ganska emotionell och några kan till och med tycka att du är inkonsekvent och fladdrar lite hit och dit. Det verkar som om du trots det klarar att bibehålla en positiv och optimistisk hållning, vilket kan skapa tillit hos andra.

- Styrkor**
 Vaksam
 Livlig
 Reaktiv
 Passionerad
- Risker**
 Instabil
 Oförutsägbar
 Känslig
 Pessimistisk

Låga värden

Höga värden

- Styrka**
 kan ta saker som de kommer allmänt avslappnad och obekymrad har god självkänsla och är nöjd med sig själv
- Kan uppfattas som**
 obekymrad och självbelåten oemottaglig för kritik likgiltig

Anspänning



Du ... är vaksam och alert för farhågor. Du är uppmärksam på situationer i din närhet.
 Kan upplevas som ... att du överreagerar och är alltför försiktig.

- Styrka**
 fokuserar mer när tidsfristen närmar sig känslig för förändringar i omgivningen försöker att förändra sig själv
- Kan uppfattas som**
 ängslig självkritisk nervös

- Styrka**
 litar på egna färdigheter är positiv och tänker framåt stabil dag efter dag
- Kan uppfattas som**
 överdrivet självsäker har problem med att förutse svårigheter känslolokal

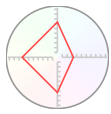
Oro



Du ... är långsiktig och positiv. En optimist.
 Kan upplevas som ... att du är alltför optimistisk och oberörd av tillbakslag eller svårigheter. Ser inte hinder.

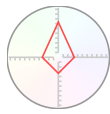
- Styrka**
 föredrar att hålla sig till det de kan och vet dubbelkontrollerar för att undvika misstag gör inga antaganden
- Kan uppfattas som**
 negativ och alltför försiktig pessimistisk osäker och lynnig

Liknande profiler grupperas in i en av de 17 olika Facet5-familjerna. Detta ger dig en användbar sammanfattning för att beskriva och förstå hur de olika faktorerna samspelar. En profil matchas med den familj som stämmer bäst överens baserat på de fyra faktorerna runt hjulet, exkluderat Känsloläge. Din familj är markerad nedan.



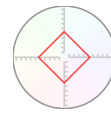
Förespråkare

Översvallande, utåtriktat sätt
Skaffar gärna vänner och interagerar med andra
Vittomspännande intressen och spännande idéer
Flexibel men målinriktad
Impulsiv
Kan blanda sig i andras arbete



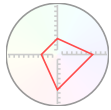
Arkitekt

Är mycket målmedveten
Fantasirik och kreativ, men kan verka självcenterad
Säker på sina åsikter
Förväntar sig att andra ska stå upp för sig själva
Sätter sina egna idéer före andras
Kan verka likgiltig och okänslig, extremt självständig



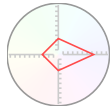
Kameleont

Har ett allvarligt, men ändå vänligt, sätt
Anpassar sig snabbt till alla situationer
Tränger sig aldrig på
Tolererar de mest olika stilar
Kan finna det svårt att uttrycka sina verkliga åsikter
Kan verka ganska inkonsekvent



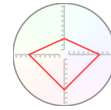
Coach

Välvillig läggning som kan döljas av tillbakadragenhet
Tystlåten men effektiv
Höga ideal och principer
Starkt engagemang, med en önskan om att hjälpa till
Kan behöva tid att bli varm i kläderna
Blir besviken om idealen inte upprätthålls



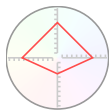
Kontrollant

Reserverat, ganska formellt sätt
Undviker risker och kan motsätta sig förändringar
Tycker om tydliga riktlinjer och program
Respekterar hierarkin och status quo
Kan verka alltför konservativ
Kan verka kylig och otillgänglig



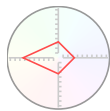
Utvecklare

Varmt och välvilligt sätt
Mycket intresserad av andra och önskar hjälpa
Har en stark känsla av moral och ansvar
Försvarar andra och står upp för dem
Kan försumma sina egna intressen
Riskerar att ta på sig för mycket



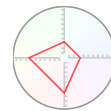
Entreprenör

Självsäkert, självmedvetet sätt
Utåtriktad, sticker ut ur mängden
Har en tydlig känsla för inriktning och metod
Står för sina egna åsikter
Kan verka överväldigande
Kan vara okänslig eller till och med likgiltig



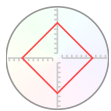
Upptäckare

Nöjeslysten och social
Snabb på att ta kontakt med andra
Avslappnad och lättsam
Fritänkare, uppfinningsrik och stimulerande
Kan vara oberäknelig och ofokuserad
Kan distraheras av nya idéer



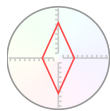
Hjälpare

Social och utåtriktad
Tycker om att träffa människor och utbyta idéer
Sätter andras intressen före sina egna
Tolerant och förstående
Kan vara för avslappnad och vänlig
Kan verka sakna affärsfokus



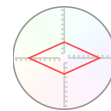
Generalist

Översvallande, sällskaplig och nöjeslysten
Beredd på att beblanda sig med vem som helst
Krävande men flexibel
Anpassar sig efter olika människor och omständigheter
Försöker tillfredsställa alla
Blandar sig i andras arbete



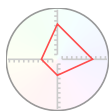
Idealist

Djupt tänkande
Intresserad av filosofiska frågor
Individualistisk - ovanlig stil
Går sin egen väg
Kan vara svår att klura ut
Idealistisk och opraktisk



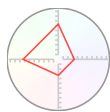
Presentatör

Utåtriktad, belevat sätt
Sällskaplig och nöjeslysten
Anpassar sig lätt till olika miljöer
Enkla och praktiska åsikter
Kan verka ytlig, struntar i "riktiga" frågor
Lovar runt, men håller ibland tunt



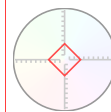
Producent

Bestämd och mycket målmedveten
Söker ständigt efter förbättringar
Driver igenom projekt med fast hand
Är ambitiös och målinriktad
Kan trampa andra på tårna
Evnäddig och krävande



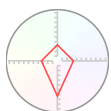
Promotor

Mycket utåtriktad och rättfram sätt
Snabb på att yttra sig och avge sina åsikter
Målinriktad, framhäver sig själv
Tänker fantasirik och har breda perspektiv
Kan skrämman mer tystlåtna och mindre öppna människor
Kan vara överväldigande och alltför snabb



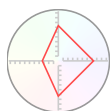
Specialist

Nedtonat, reserverat sätt
Svår att locka fram i sociala sammanhang
Föredrar oberoende och självstyre
Tycker om att arbeta med en tydlig uppgift i taget
Kan förbises av människor som är mer dominerande
Kan fokusera sig för mycket på egna angelägenheter



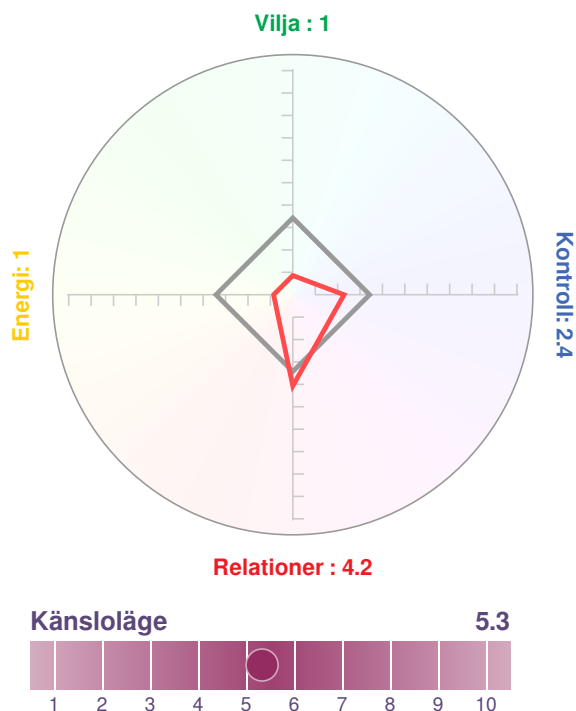
Stöttepelare

Tolerant och lättsam
Alltid hjälpsam mot andra
Välvillig och hjälpsam
Söker harmoni och förståelse
Kan manipuleras av människor som är mer pragmatiska
Kan vara naiv när det gäller vad som kan förväntas av andra



Traditionalist

Försiktigt och tillbakadraget sätt
Tar tid att lära känna
Har en bestämd uppfattning om standarder och etik
Är obeveklig i principfrågor
Kan vara intolerant och nedlåtande
Väljer konservativa metoder och motsätter sig experiment



Referensfamilj: Specialist

Family Portrait-rapporten visar din profil och "referens"-profilen så du kan se vart likheterna finns. Du kommer se två profiler på sidan där den röda är din egen profil och den grå är referensprofilen för den "familj" som du passar bäst in i. Likheterna mellan de två profilerna visar hur väl referensprofilen stämmer överens med dig. Family Portrait ger dig en snabb överblick under ett antal nyckelrubriker.

Allmän beskrivning

- Nedtonat, reserverat sätt
- Svår att locka fram i sociala sammanhang
- Föredrar oberoende och självstyre
- Tycker om att arbeta med en tydlig uppgift i taget
- Kan förbises av människor som är mer dominerande
- Kan fokusera sig för mycket på egna angelägenheter

Bidrag till ett team

- Tillhandahåller bakgrundsmaterial för andra
- Avleder inte gruppens uppmärksamhet
- Arbetar samvetsgrant på egna projekt
- Respekterar gruppen, dominerar den inte
- Kanske inte deltar aktivt i gruppen
- Försvaret sitt eget territorium genom att dra sig tillbaka dit

Att leda

- Var säker på fakta och beskriv bakgrunden eller historiska fall
- Ge tillfälle att visa upp kunskaperna och utveckla specifika intressen
- Var yrkesmässig och diskutera på tu man hand
- Kom överens om det slutgiltiga målet, men ge friheten att avgöra metoden och tillvägagångssättet
- Övervaka framstegen genom att visa ett äkta intresse
- Lovorda specialistkunskaperna och förmågan att omsätta dem i praktiken

Som ledare

- Uppvisar djupa insikter inom sitt eget specialistområde
- Ifrågasätter bara när det egna området hotas
- Ställer inte höga krav på andra människor
- Föredrar att människor arbetar efter sitt eget huvud
- Läger sig bara i när det är absolut nödvändigt
- Ger återkoppling på ett väldigt opersonligt och ganska kyligt sätt
- Förväntar sig att människor gör egen karriär

Motiveras av

- Att odla sina egna intressen
- Frihet från inblandning

Denna översikt visar en persons starka sidor och identifierar nyckelområden, som bör diskuteras närmare i en intervju. Man kan strukturera intervjun antingen som en beteendintervju, där man ser på konkreta och realistiska situationer inom varje kompetensområde, eller som en situationsorienterad intervju, där man beskriver en hypotetisk situation och ber kandidaten förklara hur den borde hanteras. Se [Searchlights intervjuguide](#) för mer detaljerad information.

Kompetens kan definieras som: beteendedimensioner som påverkar arbetsprestationer. Att definiera den kompetens som krävs i en jobb, är första steget när det gäller att avgöra vem som kan prestera bra. Många års forskning har visat att följande kompetenser är förknippade med framgång inom en rad olika ledarroller, det vill säga kärnkompetenser i att lyckas:

Grundkompetenser för framgång

Ledarskap

Användning av lämpliga metoder eller sociala kompetensmodeller, när man ska leda individer eller grupper för att nå ett mål. Denna kompetens är uppbyggd på förmågan att anpassa beteende och tillvägagångssätt i förhållande till situationen och individen.

När det gäller ledarskap skiljer Facet5 mellan transformationsledarskap och transaktionsledarskap.

Transaktionsledarskap handlar om att leverera avtalade resultat.

Transformationsledarskap handlar om att inspirera folk till att göra mer än vad som förväntas.

Kommunikation

Förmågan att förmedla sina idéer klart och tydligt, både muntligt och skriftligt, att få andra att se saker från olika infallsvinklar och att hålla rätt personer informerade om projektets utveckling.

Tydlighet, övertalningsförmåga, entusiasm och övertygelse är alla relevanta faktorer. Även om intellektet spelar en stor roll, är sociala färdigheter, självförtroende och förmåga att klara stress och utmaningar, faktorer som påverkar. Öppenhet och vilja att samarbeta är också viktiga beståndsdelar.

Social kompetens

Förmågan att bli socialt accepterad av både interna och externa kunder och att snabbt reagera på deras behov. Personer som uppvisar dessa färdigheter borde kunna samarbeta med många olika slags människor, både inom och utanför företaget.

Nyckeln till detta ligger i att vara lyhörd och att vara villig att anpassa sig till bestämda situationer. Det har inte så mycket att göra med att vara en snäll och trevlig person, utan handlar mer om empati, pragmatism och flexibilitet. En del är personorienterade och andra är systemorienterade. I tillägg finns det även personer som är mer upptagna av målsättning eller helt enkelt innovation och variation.

Analys och beslutsfattande

Förmågan att identifiera problem, hitta och utvärdera relevanta fakta, komma med nya

idéer och alternativa lösningar och att komma fram till förnuftiga slutsatser.

Detta betraktas ofta som en process som börjar med erfarenhet och sedan skapande av nya idéer, analysering och till slut bildande av teorier. Varje personlig faktor har en styrka, men det finns sällan någon som är lika bra på alla dessa aspekter. Komplexa problem kan kräva att alla tillvägagångssätt används.

Initiativ och insats

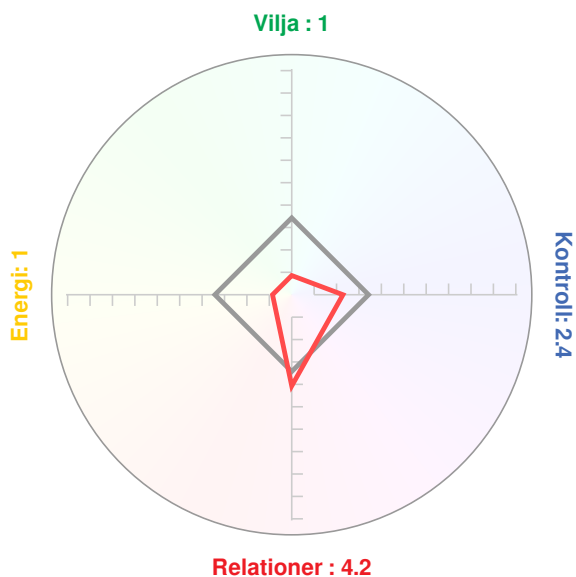
Aktiv handling för att uppnå de mål som är fastställda, genom att påverka situationen.

Det handlar snarare om att vara den som sätter igång än att vara passiv, och att hålla en hög effektivitetsnivå, även om man stöter på hinder eller inte är överens i hur uppgifterna ska lösas. Den som har denna förmåga är ihärdig, arbetar hårt, är proaktiv, entusiastisk och målinriktad. Där några arbetar efter uppsatta mål, kan andra sätta sina egna mål och själva värdera sin insats.

Planering och organisering

Att kunna etablera en handlingsplan för sig själv eller andra, för att uppnå ett konkret mål, inkluderat en bra fördelning av resurserna. Denna kompetens innebär förmågan att etablera mål, sätta upp tidsscheman och att prioritera aktiviteter.

Självdisciplin och målorientering är essentiella faktorer. Vissa människor är naturligt målinriktade och förbiser inga detaljer, medan andra bara är intresserade av helheten.



Sample är tystlåten och tankfull. Sample har djupt intellektuella intressen och sätter värde på oberoende och självständighet. Noggrann, fundersam och en sannolik källa till expertkunskaper.

Ledarskap

Du kan förvänta dig:

- intellektuella bidrag av hög kvalitet
- får respekt som expert
- föredrar att arbeta med praktiska arbetsuppgifter
- försöker inte styra över andra

Se upp för:

- kan verka avmätt and otillgänglig
- lämnar människor ensamma, om de inte ber om hjälp

Social kompetens

Du kan förvänta dig:

- uppskattad för sin arbetskvalitet och sitt intellekt
- uppfattas som en värdefull teknisk resurs
- bygger upp en nära relation med några få
- tränger sig inte på andra

Se upp för:

- behöver lång tid för att passa in i gruppen
- svår att närma sig

Initiativ och insats

Du kan förvänta dig:

- tar fram väl underbyggda resultat
- organiserar sitt eget arbete på ett kompetent sätt
- trivs med sina tilldelade arbetsuppgifter
- arbetar intensivt på egna projekt

Se upp för:

- skyddar sitt eget territorium
- tar ogärna initiativ till nya aktiviteter

Kommunikation

Du kan förvänta dig:

- föredrar enskilda diskussioner
- måste vara säker för att kunna yttra sig
- alla idéer bygger på grundliga undersökningar
- föredrar undersökningar framför debatter

Se upp för:

- oemottaglig för andras iver
- långsam på att bidra utanför det egna området

Analys och beslutsprocess

Du kan förvänta dig:

- fattar beslut efter noggranna undersökningar
- granskar alternativa förslag
- beredd att vara radikal
- drar inte förhastade slutsatser

Se upp för:

- långsam på att formalisera och sedan presentera beslut
- presenterar motvilligt sina egna idéer

Planering och organisering

Du kan förvänta dig:

- kan ägna sig ordentligt åt en uppgift
- håller tidtabellen
- hanterar sin egen arbetsbörda väl
- tillgriper sina specialistkunskaper

Se upp för:

- taktiskt snarare än strategiskt perspektiv
- sysslar gärna med egna projekt

Denna rapport beskriver hur chefen till en person bör uppträda för att motivera, inspirera och vägleda. Rapporten är baserat på en ledarskapsteori utvecklat av Bernard Bass, som föreslår att ett ledarskap består av sju kompetenser, som man behöver utveckla för att uppfattas som en framgångsrik ledare. Dessa kan samlas beskrivas som transformativt och transaktivt ledarskap. Transaktivt ledarskap handlar om att leverera avtalade resultat. Transformativt ledarskap behövs då det gäller att inspirera att utföra handlingar som övergår de egna förväntningarna.

Transformationsledare

Transformationsledare har en klar idé om vad de vill och hur de vill ha det. De är ivriga och motiverar andra, är innovativa och bra på att skapa utmaningar. De är skapare och förmedlare av en vision, är intellektuellt stimulerande och behandlar människor som individer. Elementen är:

Att skapa en vision

Visionära ledare beskrivs som motiverande, inspirerande och övertygande. En vision kan inte etableras genom att diktera. För att vara säker på att kollegorna köper visionen måste man kunna övertala, inspirera och påverka. Personer som klarar av detta, förmedlar en känsla av mål och mening, ger andra en känsla om vart organisationen är på väg och inspirerar och motiverar andra till vad som kan uppnås. De uppfattas som ivriga, visar förpliktelse i sitt arbete och ser med entusiasm på framtiden.

Miljöstimulering

Personer med denna förmåga klarar att åstadkomma en positiv miljö fylld med

utmaningar. De får sina medarbetare att tänka över och omvärdera sina idéer och leta efter andra alternativ. De ser snabbt nya möjligheter, är innovativa och blir betraktade som experter och auktoriteter inom sitt område. De är uppmärksamma på trender och utveckling inom sitt fält.

Att behandla människor som individer

Att skapa en miljö där folk känner sig värdesatta och uppmuntrade att bidra, och där de får möjlighet att utforska sig själva och sina egna talanger och använda sin individuella styrka. Ledare som gör detta möjligt för andra, betraktas som positiva och ärliga. De garanterar rättvisa och är inte dömande. De är uppmärksamma på sina kollegors känslor och reaktioner och visar dem respekt. Sådana ledare kan skapa en positiv miljö för varje enskild individ i teamet och få dem till att bidra på bästa möjliga sätt. De tillåter individuella skillnader, dömer inte individer på förhand eller påtvingar dem sina egna fördomar. De är tillgängliga och lyhörda för andras behov. De accepterar folk som de är.

Transaktionsledare

Transaktionsledare har förmågan att organisera och leda medarbetare och har resurser att nå uppsatta mål. De koncentrerar sig på att sätta mål, övervaka prestationer, ge feedback och utveckla sina medarbetare. Transaktionsledning består av fyra element:

Att fastställa mål

Målen är konkretisering av företagets vision. De är själva drivkraften, som ser till att det sätts speciellt fokus på insatsen. Målen måste vara konkreta för att garantera en tydlig riktning. De måste vara mätbara för att medarbetarna ska kunna

veta om de uppnås. De måste vara realistiska, då ett orealistiskt mål är demotiverande. De måste vara relevanta, så att de ger mening. Och de måste ha en tidsfrist.

Att övervaka prestationerna

Det är meningslöst att sätta upp klara mål om man inte bryr sig om att följa upp och undersöka om de uppnås. Personliga utvärderingar kan struktureras väl genom ett centraliserat system. Detta hjälper en person att förstå om målen är uppnådda eller inte. Processen med periodisk resultatuppföljning måste avtalas och individens eget ansvar i att uppnå sina mål måste tydliggöras.

Att ge feedback

Utvärderingar och medarbetarsamtal används ofta i yrkeslivet. Feedbacken är utformad för att ge svar på två frågor:

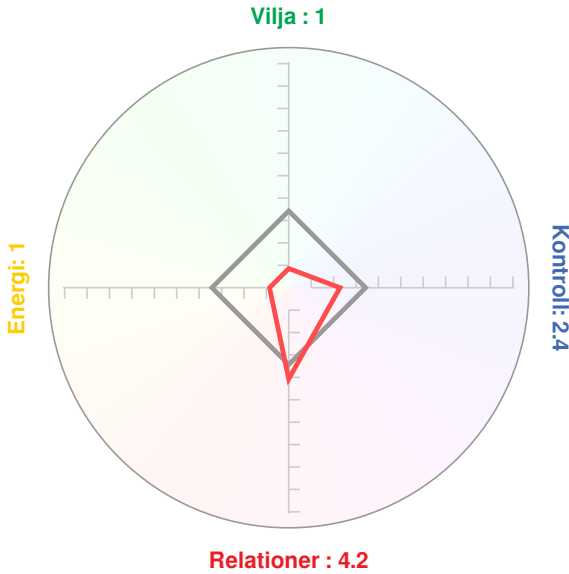
- Vad förväntar vi?
- Hur går det?

Och för att feedbacken ska vara effektiv måste den vara:

- Förstådd
- Trovärdig
- Accepterad

Karriärutveckling

Nyckeln i att utveckla andra ligger i att visa genuin intresse och omsorg. För att lyckas med det behövs osjälviskhet och en vilja att låta andra komma i första hand. För att uppnå detta måste man först förstå sig själv och därefter kunna förstå andras behov, intressen och önskemål. För att vara effektiv måste man också förstå de politiska och organisatoriska mekanismer som finns på arbetsplatsen.



Att skapa en vision

- Ge en tydlig och välartikulerad bild av visionen
- Var säker på alla fakta och kom med bevis i form av undersökningar eller tidigare fall
- Vädja till Samples ämneskunskaper och be om synpunkter
- Understryk eventuella fördelar för antingen Sample eller Samples specialområde
- Bli inte överraskad om Sample lyssnar artigt, utan att uttala sig eller visa något intresse om det inte direkt rör Samples intressesfär

Att stimulera omgivningen

- Respektera Samples stora behov av självstyre och oberoende
- Status är inte alls lika viktigt som intellektuella eller tekniska utmaningar
- Ge Sample möjligheter att använda sin expertis och utveckla sina specifika intressen
- Erbjud en arbetsmiljö som tolererar "ensamvargar" och litar på att människor gör sitt bästa utan alltför stor inblandning och byråkrati
- Sample trivs i en miljö där specialistkunskaper uppskattas och där man inte behöver vidareutveckla sig om man inte vill

Att behandla människor som individer

- Respektera Samples personliga sfär och självständighet
- Tänk på att Sample kan vara svår att lära känna eller locka fram. Ägna den tid som krävs
- Behandla Sample professionellt och diskutera saker mellan fyra ögon. På så sätt kommer Samples diskussionsförmåga till sin rätt
- Missta inte Samples reserverade hållning för brist på självförtroende eller personliga mål
- Ta hänsyn till att Sample föredrar att begränsa sina arbetsinsatser till vissa tydligt definierade områden

Att fastsätta mål

- Kom överens om specifika slutmål och tidsgränser
- Ge Sample frihet att avgöra vilka metoder och rutiner som ska användas
- Tänk på att Sample kommer att motsätta sig mål som inte har någon tydlig eller direkt betydelse för det egna arbetet eller den egna rollen
- Målsättningar som rör "människor" och inte "arbetsuppgifter" kräver ibland noggranna förklaringar och förhandlingar
- Vädja till Samples ganska passiva natur, men underskatta inte behovet av självständighet

Att övervaka prestationer

- Direkt och hård övervakning gör Sample frustrerad och irriterad
- Lita på det engagemang och den målmedvetenhet som Sample visar upp inför ett intressant projekt
- Övervaka framstegen genom att visa intresse för Samples aktiviteter - lämna utrymme för förklaringar
- Erbjud stöd och hjälp med de svårigheter som Sample kan stöta på. Använd din position och ditt inflytande för att bana vägen för Sample inom företaget

Att ge feedback

- Lovorda i tysthet Samples arbetsinsatser och expertkunskaper och förmågan att omsätta kunskaperna i praktiken
- Ta hänsyn till Samples motvilja mot konfrontationer och konflikter och undvik aggressiv eller direkt kritik
- Negativ kritik krävs sällan och bör då vara saklig: Lägg fram din sak, be Sample kommentera och lyssna på svaret
- Frågor som väcker uppmärksamhet oroar ofta Samples självständiga natur, eftersom Sample ogärna kompromissar

Karriärutveckling

- Lyssna på Samples egna synpunkter på hur en framtida karriär kan te sig
- Respektera Samples motvilja mot att ta på sig roller som går utanför det egna specialområdet

- Hjälp Sample att utvecklas genom att förklara den politik och de regler som existerar inom ett företag
- Uppmuntra Sample att ta tak i sina personliga utvecklingsområden. Acceptera att detta antagligen inte står högst på Samples egen dagordning

Människor har olika krav på sina karriärer. Därför kommer anställningar där sådana krav uppfylls att vara mer intressanta och tillfredsställande för den enskilda individen och därmed också öka motivationen. Forskning visar att höga arbetsprestationer har ett direkt samband med tillfredsställelse i jobbet. I en arbetssituation gör man därför klokt i att ge de anställda uppgifter som motiverar och ger arbetsglädje.

Motsatsen, en anställning utan motiverande arbetsinnehåll, kommer att resultera i lägre produktivitet. Därför kommer arbetsuppgifter där insatsen inte upplevs som värdefull inte bara att vara klen motiverande - utan direkt demotiverande. Vissa personer vill till exempel ha kontroll när det gäller att ta beslut, ha möjlighet att påverka ett händelseförlopp och frihet att utveckla och genomföra egna idéer. Där sådana möjligheter saknas i en anställning, kommer det troligen inte bara att uppfattas som brist på belöning utan även som demotiverande. Minskad produktivitet och ökad omsättning bland de anställda är resultat av detta.

Därför lönar det sig att ta sig tid att försöka anpassa en anställning till individen (eller vice versa). Ju bättre denna passar, desto högre blir produktiviteten.

Facet5 ger stöd till detta genom att identifiera vad du drivs av och genom att visa vilka delar i en yrkesroll som kan motivera eller demotivera dig. Med denna information kan man utvärdera sin nuvarande roll eller utveckla en ny, som är mer tillfredsställande.

Vad som uppmuntrar din effektivitet

De fyra grundläggande karriärmotiven är:

Makt

Detta handlar om i hur hög grad personer önskar påverka både situationer och andra personer omkring sig. De som har ett starkt behov av detta vill känna att de är ansvariga och att de blir utmanade. Personer i den andra ändan av skalan föredrar situationer där besluten är mer rådgivande och där kollegorna vet vad som ska göras. Dimensionen sträcker sig från Inflytande till Accepterande.

Deltagande

Personer som har ett starkt behov av att delta, tycker om att vara tillsammans med andra och uppskattar att vara del av en gemenskap. De blir fort involverade och deltar gärna i dagens händelser. Personer i andra ändan av skalan föredrar att lämnas ifred för att kunna jobba i lugn och ro och för att kunna utvecklas och bidra utan inblandning av andra. Dimensionen har därför två ytterpunkter med Samarbete på en sida och Självständighet på den andra.

Process

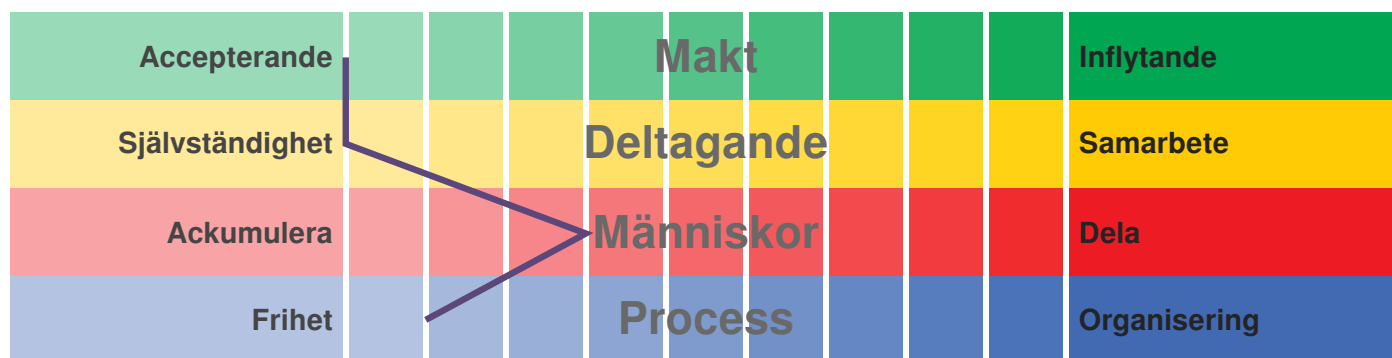
Personer som har ett starkt behov när det gäller detta, lägger stor vikt på att göra allting ordentligt. De föredrar effektiva system och processer och respekterar samtidigt hierarki/position och erfarenhet. Om behovet är svagt, föredrar dessa personer mindre struktur och ett mer flexibelt tillvägagångssätt. De föredrar en låt-gå-stil och frihet att göra som de själva vill. Dimensionen har två ytterpunkter med Organisering i ena änden och Frihet i den andra.

Människor

Där denna motivationsfaktor är stark, önskar man att skapa en bättre värld. Dessa personer behöver känna att det de gör är värdefullt för andra och att det har en verklig betydelse. De frågar inte vad de själva kan uppnå, utan vad de kan göra för andra. När denna motivationsfaktor är svag, är personen mer intresserad av personliga fördelar och lön efter insats. Dimensionen har två ytterpunkter med Dela i den ena änden och Ackumulera i den andra.

Människor är uppenbart komplexa och motiveras av mer än ett speciellt behov.

De flesta vill ha en blandning av minst två av dessa drivkrafter medan andra kan ha en än mer komplex sammansättning. Redogörelsen på nästa sida indikerar styrkan för varje drivkraft och beskriver de motiverande och demotiverande arbetsuppgifterna som är förknippade med dem. Facet5 använder familjestrukturen som grund för att beskriva vilken drivkraft som passar för varje enskild individ.



Dessa drivkrafter antyder att Sample passar bäst in i en roll som innehåller följande:

- Att odla sina egna intressen
- Frihet från inblandning

Forskning visar att dessa drivkrafter är nödvändiga för att upprätthålla Sample's motivation och intresse:

- En möjlighet att specialisera sig
- Att ha friheten att utveckla sina egna idéer
- Att bestämma över sig själv
- Att arbeta med människor som inte kräver övervakning
- En chans att glänsa
- Att arbeta med tekniskt komplicerade problem och frågor
- Att arbeta i en informell företagsstruktur
- Att bli materiellt belönad för arbetsinsatserna

Att arbeta för mycket med följande kan verka demotiverande på Sample och kan leda till frustration:

- Att behöva sälja sig själv
- Ledarskap eller handledning
- Att bli inblandad i frågor som rör människor och deras utveckling
- Att arbeta nära andra i ett arbetslag
- Att behöva tänka på stående fot
- Att stressas till snabba resultat
- Förändringar
- Hård styrning från chefen